PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 3955 di mercoledì 22 febbraio 2017

Una proposta per cambiare il servizio di prevenzione e protezione

La proposta di un Servizio di Prevenzione e Protezione interno obbligatorio e l'idea di normare il numero di risorse umane necessarie. Un contributo per fotografare la situazione attuale e accennare alla proposta. Capitolo 1. A cura di Donato Eramo.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0432C] ?#>

Sappiamo che il D.Lgs. 81/2008 richiede che le risorse umane del Servizio di Prevenzione e Protezione siano in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e che responsabili e addetti posseggano capacità e requisiti professionali per il ruolo che devono svolgere e esperienza adeguata alla natura di tutti i rischi presenti sul luogo di lavoro.

Tuttavia al momento non c'è "nessun indirizzo, linee guida o buona prassi" sull'opportunità e la necessità "di un numero sufficiente 'obbligatorio' di risorse umane".

Da qui la proposta - di un nostro lettore con grande esperienza di lavoro in materia di salute e sicurezza sul lavoro - di un ***Servizio di Prevenzione e Protezione interno obbligatorio*** *e di "normare" un numero sufficiente di "risorse umane" del Servizio di Prevenzione e Protezione, ad integrazione delle attuali indicazioni fornite dal D.Lgs. 81/2008.*

Una proposta che riceviamo e volentieri pubblichiamo in tre diverse parti perché sia adeguatamente argomentata e possa promuovere una discussione ed un confronto sul tema.

Questa ***prima parte*** *presenta la situazione attuale e presenta brevemente la proposta, la seconda parte si soffermerà nel dettaglio delle criticità organizzative e gestionali e, infine, la terza parte descriverà nel dettaglio l'utilità e opportunità delle novità proposte.*

I **Sistemi** o i **Modelli Organizzativi e Gestionali** hanno in comune un organigramma che graficamente rappresenta l'articolazione gerarchica e funzionale degli organi dell'Azienda che il D.Lgs. 81/2008 indica come il complesso della struttura organizzata dal Datore di Lavoro, pubblico o privato. L'organizzazione centrale è generalmente rappresentata da una piramide che vede al vertice il Datore di Lavoro, titolare dell'azienda, con poteri decisionali e di spesa, i Dirigenti, persone che attuano le direttive ricevute organizzando le attività lavorative e vigilando su di esse, i Preposti che sovraintendono le attività lavorative garantendone l'attuazione ed infine i Lavoratori che svolgono l'attività lavorativa per la produzione di beni o di servizi nell'ambito dell'organizzazione disegnata. Da questa struttura centrale si ripartono le varie funzioni e posizioni di lavoro, con i relativi compiti, incarichi, livelli e gradi di responsabilità che si devono integrare fra di loro per portare a termine la produzione di beni o di servizi in modo tale da assicurare efficacemente e qualitativamente l'intero processo dei sistemi produttivi disegnati.

In merito a questi Sistemi o Modelli, mentre il D.Lgs. 231/2001 richiede di identificare un idoneo "**Modello di Organizzazione e di Gestione**" che possa essere esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, i "**Sistemi di Gestione della Sicurezza sul Lavoro** (SGSL)" richiedono invece di sviluppare una serie di iniziative, quali l'informazione, la formazione, l'addestramento, la comunicazione, il diretto coinvolgimento del personale ed i compiti che ognuno deve svolgere all'interno dell'organizzazione aziendale ai fini della sicurezza sui luoghi di lavoro.

In questi ultimi anni però, l'esperienza ha visto che questi Modelli o Sistemi, concepiti come strumenti organizzativi e gestionali per l'applicazione concreta del D.Lgs. 81/2008, hanno presentato delle **criticità**.

Si è visto infatti che non sempre questi strumenti hanno assicurato in materia di Salute, Sicurezza sul Lavoro ed Ambiente, un abbattimento o una diminuzione significativa degli infortuni, delle malattie professionali, degli incidenti sul lavoro e, nei casi più gravi, degli infortuni mortali, le cosiddette "morti bianche".

Anche la Pubblica Amministrazione ha registrato una serie di criticità in materia da parte della "*Commissione Parlamentare di inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, con particolare riguardo al sistema della tutela della salute e delle sicurezza nei luoghi di lavoro*" che, tramite il complesso delle audizioni e degli atti istruttori compiuti, ha dimostrato come "la superficialità dei controlli, l'incuria e la trascuratezza della pubblica amministrazione insieme a lungaggini burocratiche e confusioni su competenze amministrative", protrattesi per decenni, hanno aggravato gli effetti delle condizioni generali "in spregio a qualsiasi tutela dell'ambiente e della salute dei lavoratori ed il persistente gravissimo pericolo per la salute della popolazione che non può consentire dilazione alcuna da parte delle autorità competenti".

Pertanto, quanto osservato in questi ultimi anni ha messo in evidenza che non sarà mai possibile che un modello o sistema possa evitare che tutto ciò non avvenga e garantire lo svolgimento delle attività produttive dell'azienda, in quanto si assiste invece sempre più ad un complicato sviluppo di livelli organizzativi e gerarchici - in particolare in aziende di medie e grandi dimensioni - che non riescono più a rispondere alla influenza delle dinamiche gestionali interne ed esterne, causando una variabilità di rapporti in azienda. Ciò comporta un continuo processo di integrazione organizzativa, sia in senso verticale che orizzontale, e un continuo adattamento delle risorse umane presenti in azienda, in termini di conoscenze, capacità, competenze ed esperienze, rispetto alle mutevoli condizioni e variazione dei "sottosistemi organizzativi" rispetto al "sistema organizzativo centrale" dell'azienda.

A parere dello scrivente, nell'ambito dei citati "**sottosistemi organizzativi**" una conoscenza ed uno sviluppo più mirato del "**sottosistema in materia di Salute, Sicurezza sul Lavoro ed Ambiente**" potrebbe invece avere l'obiettivo di contribuire non solo ad un miglioramento del cosiddetto benessere organizzativo aziendale, ma anche al miglioramento del coordinamento gestionale di quei soggetti dell'organizzazione che partecipano all'intero processo di valutazione dei tutti i rischi presenti in azienda.

La **proposta di "normare" un numero sufficiente di "risorse umane" del Servizio di Prevenzione e Protezione, ad integrazione delle attuali indicazioni fornite dal D.Lgs. 81/2008**, si inserisce in questo contesto, nel momento in cui nessun indirizzo, linee guida o buona prassi hanno canalizzato, fino ad oggi, la discussione riguardante l'opportunità e la necessità di un numero sufficiente "obbligatorio" di risorse umane per poter costituire, organizzare e gestire un Servizio di Prevenzione e Protezione, tale che possa essere in grado di rispondere con efficacia sia ai compiti assegnati dal Testo Unico, sia alla complessa normativa italiana vigente in materia di Salute, Sicurezza sul Lavoro ed Ambiente, sia ai continui indirizzi emessi dalla Comunità Europea e dagli Organismi internazionali.

Queste prime considerazioni hanno l'**obiettivo di voler promuovere una discussione ed un confronto** nell'ambito del previsto "*Sistema di Promozione della Salute e Sicurezza*" che il D.Lgs. 81/2008 identifica quale il "Complesso dei Soggetti Istituzionali" che concorrono, con la partecipazione delle "Parti Sociali", alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a miglioramento delle condizioni di Salute, Sicurezza sul Lavoro ed Ambiente.

Questa proposta, per essere valutata anche con un certa obiettività, deve poter essere messa in parallelo al previsto numero "obbligatorio" di Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza richiesti dall'art. 47 comma 7 del D.Lgs. 81/2008 che, sulla base del numero di lavoratori presenti in azienda, prevede:

a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;

b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;

c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.

In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

Il "**confronto"***,* a parere dello scrivente, è necessario ed opportuno, in quanto si dovrebbe valutare della efficacia dei risultati che potenzialmente si potevano raggiungere in questi ultimi trent'anni, in aziende di piccole, medie e grandi dimensioni, se i "Soggetti Istituzionali" preposti, con la partecipazione delle "Parti Sociali", avessero reso "obbligatorio", in parallelo al citato numero di Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza, anche **un numero sufficiente di "risorse umane" del Servizio di prevenzione e protezione tale che "oggi" potessimo avere, sulla base del numero di lavoratori presenti in azienda, un Servizio di prevenzione e protezione così articolato:**

a) un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;

b) un responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e due addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;

c) un responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e cinque addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione nelle aziende ovvero unità produttive oltre i 1.000 lavoratori".

Questa "**provocazione**" potrebbe sembrare, a prima vista, priva di fondamento, in quanto mettere sullo stesso piano la pari obbligatorietà di un numero sufficiente di "risorse umane" del Servizio di Prevenzione e Protezione rispetto a quelle dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, potrebbe destare molte perplessità alla discussione o escluderla completamente.

Per contro, se si considera che i "Soggetti Istituzionali", con la partecipazione delle "Parti Sociali", hanno **reso invece obbligatorio un Servizio di Prevenzione e Protezione interno in aziende con rilevanti rischi industriali**, previste dall'art. 31 comma 6 D.Lgs. 81/2008 (vedi le Centrali Termoelettriche, le Aziende di esplosivi e munizioni, le Aziende con oltre 200 lavoratori, le Aziende estrattive con oltre 50 lavoratori, nelle strutture di ricovero e cure pubbliche e private con oltre 50 lavoratori ed altre attività industriali) l'analogia è oggettivamente pertinente in particolare se la "proposta" viene messa in relazione, oltre alle già accennate "criticità", anche ad altre criticità organizzative e gestionali che l'applicazione concreta del Testo Unico comporta, non trascurando i collegamenti alle Direttive emesse in materia da parte della Comunità Europea .

Queste **criticità** ? emerse ed analizzate da parte dello scrivente dopo molti anni di esperienza diretta sul campo, in particolare come Dirigente d'Azienda Industriale e molte ore di formazione in aula - riguardano in primo luogo le tematiche secondo le quali il Servizio di prevenzione e protezione deve essere dimensionato non solo rispetto al numero di lavoratori presenti, ma anche rispetto al numero di Stabilimenti presenti in Aziende di medie e grandi dimensioni, o al numero di Plessi scolastici come per le Scuole, o per numero di Filiali e Agenzie come per le Banche, o per numero di Sedi o Unità Operative, o per numero di ore di formazione obbligatoria annuale e cosi via, tanto per citate alcuni esempi.

In secondo luogo c'è da prendere atto che l'Italia è storicamente in ritardo ed in un certo qual modo isolata dal contesto dei Paesi della Comunità Europea in materia di Salute, Sicurezza sul Lavoro ed Ambiente, per le note sanzioni comminate causa i ritardi per il recepimento delle Direttive (vedi D.Lgs. 626/1994 e lo stesso D.Lgs. 81/2008), mentre un confronto con altre pari normative vigenti in materia nei Paesi della Comunità Europea, ma più in particolare con alcuni dei principali Paesi come la Germania, la Francia e la Spagna (non trascurando la Gran Bretagna, dopo la Brexit, e gli Stati Uniti d'America), consentirebbe una mirata discussione ed un confronto per capire come viene organizzato, strutturato e gestito un Servizio di Prevenzione e Protezione in funzione delle caratteristiche lavorative delle aziende industriali, in particolare quelle attività per la produzione di beni e servizi a basso, medio ed alto rischio.

In terzo luogo, infine, le criticità riguardano le politiche in materia di Salute, Sicurezza sul Lavoro ed Ambiente che devono essere emesse dal Datore di Lavoro - in particolare in aziende di medie e grandi dimensioni ? ma che non sempre si muovono nella direzione del pieno coinvolgimento e responsabilizzazione effettiva di tutti i soggetti obbligati agli adempimenti, quali i Dirigenti, i Preposti, i Lavoratori, i Medici Competenti, i Responsabili e gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, gli Enti ed i Professionisti Specialisti di Funzione, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed altri soggetti, interni o esterni, coinvolti nel processo di valutazione di tutti i rischi presenti in azienda, quali, per esempio, i Manutentori, i Progettisti, gli Installatori e altri soggetti. Inoltre, queste politiche hanno la tendenza a vedere distinte e separate la funzione Salute, la funzione Sicurezza sul Lavoro e la funzione Ambiente che non consentono quasi mai una visione di insieme, necessaria invece al Datore di Lavoro - supportato da un Ente di Staff specialistico come il Servizio di Prevenzione e Protezione - per conseguire quei noti obiettivi aziendali riguardanti la riduzione degli infortuni, delle malattie professionali, degli incidenti sul lavoro, degli infortuni mortali. In merito, non sono da sottovalutare anche i Costi Totali sostenuti in materia di Salute, Sicurezza sul Lavoro ed Ambiente di cui di seguito si farà cenno.

Donato ERAMO

Dirigente d'Azienda Industriale già Director Occupational Safety - RSPP e Formatore per la Sicurezza RPA AIFOS

NB: Questa è la prima parte della proposta relativa ad un Servizio di Prevenzione e Protezione interno obbligatorio. La seconda e la terza parte saranno pubblicate nei prossimi giorni.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.
